



Сопровождение и развитие профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров сферы дополнительного образования детей через систему наставничества

Золотова Екатерина Петровна,
руководитель регионального модельного центра
дополнительного образования детей
Владимирской области

Актуальность системы наставничества

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации»

Распоряжение Министерства просвещения РФ № Р-145 от 25.12.2019

- Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися
- Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

Термины

- **Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на **доверии и партнерстве**.
- **Наставник** – участник программы наставничества, имеющий **успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками**, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- **Наставляемый** – участник программы наставничества, который **через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции**. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».
- **Программа наставничества** – комплекс мероприятий и действий, направленный на организацию **взаимоотношений наставника и наставляемого** в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

5 форм наставничества

**«ученик – ученик»,
«студент-студент»**

«студент – ученик»

«педагог – педагог»

**«работодатель –
ученик»**

**«работодатель –
студент»**



Форма наставничества

«педагог – педагог»

ВЕРТИКАЛЬ

- Муниципальные органы управления образованием (специалист, курирующий сферу дополнительного образования).
- Муниципальные методические службы (методист, курирующий сферу дополнительного образования).
- Муниципальные опорные центры (21 учреждение)
- Учреждения дополнительного образования, педагоги

ГОРИЗОНТАЛЬ

- Молодой педагог
- Студент – будущий коллега
- Неопытный педагог
- Консервативный педагог
- Педагог, испытывающий профессиональные затруднения
- Педагог - новатор



Алгоритм действий по развитию практики наставничества

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества



2. Формирование базы наставляемых



3. Формирование базы наставников



4. Отбор и обучение наставников



5. Формирование наставнических пар или групп



6. Организация работы наставнических пар или групп



7. Завершение наставничества

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

- 1) обеспечить **нормативно-правовое оформление** наставничества
- 2) **информировать коллектив** о подготовке программы, собрать предварительные педагогов, молодых специалистов
- 3) **сформировать команду и выбрать куратора**, отвечающих за реализацию программы;
- 4) определить **задачи, формы** наставничества, ожидаемые **результаты**
- 5) сформировать **дорожную карту** внедрения **целевой модели** наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы

- **Приказ о внедрении целевой модели** наставничества в ОО (куратор, рабочая группа, дорожная карта, Положение о программе наставничества)
- **Семинар и педагогический совет**

2.Формирование базы наставляемых

- 1) информировать педагогов о возможностях и целях программы;
- 2) организовать сбор данных о наставляемых, в том числе сбор запросов наставляемых
- 3) включить собранные данные в базу наставляемых, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых

- Информационные буклеты
- Семинары
- Консультации
- Анкетирование и опросы
- База данных о наставляемых
- !!! Заполнение наставляемым согласия на обработку персональных данных



3.Формирование базы наставников

- **информировать** коллектив о запуске программы;
- **собрать данные о потенциальных наставниках** из числа педагогов



- Информационные буклеты, информация на сайт ОО (раздел «Наставничество»)
- Анкетирование и опросы
- Консультации
- Встречи
- База данных о наставниках
- !!! Заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных.

Потенциальные наставники

- ✓ **педагоги**, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы
- ✓ **родители обучающихся** – активные участники родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности, с активной гражданской позицией
- ✓ **выпускники**, заинтересованных в поддержке своей alma mater
- ✓ **сотрудники предприятий**, заинтересованных в подготовке будущих кадров
- ✓ **успешные предприниматели** или **общественные деятели**, которые чувствуют потребность передать свой опыт
- ✓ **сотрудники некоммерческих организаций** и **участники социальных проектов**



4. Отбор и обучение наставников

- организовать **отбор наставников**
- **обучение наставников** (куратор + педагог-психолог):
 - ✓ Самоанализ и навыки самопрезентации
 - ✓ Обучение эффективным коммуникациям
 - ✓ Разбор этапов реализации программы наставничества



- **Анкетирование наставников и собеседование** (образование, опыт работы, достижения, сильные и слабые стороны, хобби, увлечения; ожидания от участия в программе наставничества; мотивация на участие в программе наставничества; психологическая готовность к роли наставника, наличие времени)
- Разработка программы обучения наставников
- **Обучение наставничеству** (методические семинары в ОО; КПК в ВИРО и др.)

5. Формирование наставнических пар или групп

- разработать **инструменты и организовать встречи** для формирования пар или групп
- **оформить соглашения** пар/групп
- **обеспечить психологическое сопровождение наставляемым**, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника



- **Встречи наставников и наставляемых**, опрос участников после:
 - ✓ С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?
 - ✓ Кто может помочь вам достичь желаемых целей?
 - ✓ С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?
 - ✓ Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?
- Консультации
- **Подбор пар/групп**
- **Приказ о закреплении пар/групп**

6. Организация работы наставнических пар или групп

- выбрать **форматы взаимодействия** для каждой пары или группы
- проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач
- организовать **сбор обратной связи** от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга результатов программы
- **собрать данные** от наставляемых **для мониторинга** влияния программы на их показатели
- *разработать систему поощрения наставников*

- **Встречи наставников и наставляемых:**
 - ✓ встреча-знакомство
 - ✓ пробная рабочая встреча
 - ✓ встреча-планирование
 - ✓ комплекс последовательных встреч с обязательной рефлексией и обратной связью
 - ✓ итоговая встреча
- Консультации

7. Завершение наставничества

- организовать **сбор обратной связи** наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых
- организовать **сбор обратной связи** от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности программы
- **поощрить** наставников
- организовать **праздничное событие** для представления результатов наставничества
- сформировать **долгосрочную базу наставников**

- **Встречи** наставников и наставляемых **с куратором**
- **Общая встреча** в ОО
- **Оформление отчетов** о программах наставничества
- База данных лучших программ и практик



Ожидаемые результаты



- измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации в части обеспечения качества дополнительного образования;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и конкретных образовательных организаций